

# Medikal Firmalarda İş Etiği Anlayışının Finansal Performansa Etkisi

Neslihan Derin<sup>1</sup>  
İnönü Üniversitesi

## Öz

Firmaların iş etiği uygulamaları, sadece firmaya yüklenen ek maliyetler ve karın üzerindeki kısıtlayıcı unsurlar olarak görülebilir. Bu görüş etik ve karın ters ilişkili olduğuna işaret eder. Bununla birlikte, daha pozitif bir görüşe göre firmanın etik davranış ve aktivitelerinin, firmanın karlılık sonuçlarıyla pozitif ilişkisi vardır. Aşlında etik iş aktiviteleri ile oluşturulan firma imajı, rekabet avantajı için çok önemli bir kaynak olabilir. Firmanın yüksek standartta iş etiği uygulamaları, ticari işlemler maliyetini azaltarak, karlılığa katkıda bulunabilir. Bu görüşler ışığında araştırma “Medikal firmaların iş etik anlayışlarının, firmanın finansal performansı ile ilişkisini” konu edinmiştir. Araştırmanın problem cümlesi “Malatya’da faaliyette bulunan medikal firma sahip ve ortaklarının iş etik anlayışları ile finansal performansları arasında nasıl bir ilişki vardır?” şeklinde tasarlanmıştır. Veriler, Malatya’da faaliyette bulunan medikal firma sahip ve ortaklarından anket yoluyla toplanmıştır. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda; medikal firmaların iş etiği anlayışıyla finansal performansları arasında çok düşük düzeyde, negatif ( $r = -.286$ ) ilişki olduğu, iş etiği anlayışının finansal performans üzerinde çok az açıklayıcı etkiye sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

## Anahtar Kelimeler

İş etiği • Finansal performans • Medikal firma • Etik anlayış • Meslek etiği

<sup>1</sup> Neslihan Derin, İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, Battalgazi 44280 Malatya. Eposta: neslihan.derin@inonu.edu.tr

**Atf:** Derin, N. (2017). Medikal firmalarda iş etiği anlayışının finansal performansa etkisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 10, 203–221. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2017.10.2.0003>

1990'lı yıllardan itibaren Anglo-Amerikan firmaların önderlik ettiği ve özellikle firma ile dış çevre arasındaki ilişkilerin ön plana çıkarıldığı bir “iş etiği” konusu gündemde olmaya devam etmektedir. Sürdürülebilir gelişme, dürüstlük ve şeffaflık kavramları, firmaların iş etiği anlayışlarında temel unsurlar olarak yer almaktadır. İş etiğinde bu tür unsurların öncelik kazanması pek çok firmayı etkilemektedir (Gök, 2008, s. 5). Bu gelişmeler doğrultusunda birçok büyük firma, etik yönetim ve yasal uyum üzerinde çalışacak resmi programlar ve birimler oluşturmuştur. Diğer taraftan tüm bunlara rağmen son yıllarda, iş dünyasında, etik-dışı davranışların yaşandığı olaylar da yaygın şekilde görülmektedir. Etik-dışı davranışları neticesinde yıkılan veya imajlarına ciddi ve silinmesi güç lekeler sürülen firmalar da görmek mümkündür (Donaldson, 2000; Sayiner, 2016, s. 15). Kişilerin ve firmaların daha fazla para elde etme istek ve hırsı, kişisel çıkarların her şeyin üstünde tutulması, yoğun rekabet ortamının yaşam savaşına dönüşmesi, lider olarak kabul edilen kuruluşlarda bile bir takım etik dışı davranışların görülmesine yol açmıştır (Tarım, Zaim & Torun, 2014, s. 124). İş hayatında yaşanan ve kamuoyu tarafından öğrenilen büyük kapsamlı etik ihlallere karşı gösterilen tepkiler, iş etiğine karşı olan ilgiyi daha da artırmıştır (Sayiner, 2016, s. 16).

Yukarıdaki ifadelere bakıldığında etik kavramının, içinde yaşadığımız yüzyılın göz ardı edilemez bir gerçeği olduğu anlaşılacaktır. Konunun iş dünyasında işlenmesi tartışma götürmez bir zorunluluk hâline gelmiştir (Gül & Gökçe, 2008, s. 387). Bu doğrultuda Türkiye’de araştırmacılar; başta tıp olmak üzere, pazarlama (Karakaş, 2008), muhasebe (Sakarya & Kara, 2010), sağlık kuruluşları yönetimi (Tarım ve ark., 2014), ilaç (Karatepe, 2011), medya (Ünlüer, 2006), KOBİ’ler (Arslan & Ay, 2011) gibi çeşitli meslek ve sektör gruplarının iş etiği anlayışları ve performanslarını ilişkilendiren araştırmalar yapmışlardır. Ancak Türkiye’de medikal firmalarda konuyu derinlemesine inceleyen araştırmaların azlığı dikkat çekmektedir. Toplumda, gazete ve televizyonlarda çıkan haberler doğrultusunda medikal sektördeki bazı firma sahip ve ortaklarının genelde bir problemin çözümünde veya karar mekanizmalarında yasalara uyum konusunda yeterince etik davranmadıklarına yönelik bir algı oluşmuştur. Bu durum iş etiği anlayışının medikal firmalar için sorunlu bir alan olduğunu düşündürmektedir. Medikal firmaların, sürekli olarak yenisinin açılıp çoğunun kısa süre sonra kapanması, firmaların sürdürülebilirliklerini sağlamada güçlükler çektiklerinin göstergesidir. Sürdürülebilirliği sağlamanın temel koşullarından birisi finansal performanstır. Konuyla ilgili daha önce yapılan araştırmalar iş etiği ve finansal performansın tartışmalı bir konu olduğunu göstermektedir (Donaldson, 2000; Heras-Saizarbitoria, Molina-Azorín & Dick, 2011; Hitt & Collins, 2007; Jung Namkung & Yoon, 2010; Kang, Lee & Huh, 2010; Lee & Park, 2009; Lin, Yang & Liou 2009; Scholtens, 2008; Zaim, 2013). Bu araştırmanın temel amacı; kuramsal olarak, iş etiği ile finansal performans arasındaki ilişkiyi birleştirip, medikal firma sahip ve ortaklarının iş etiği anlayışı ile finansal performansları arasındaki ilişkiyi ve iş etiği anlayışının, finansal performans üzerinde ne derece açıklayıcı etkiye sahip olduğunu

ortaya koyabilmektir. Araştırmanın ikinci amacı; medikal firma sahip ve ortaklarının demografik niteliklerine göre iş etiği anlayışlarının farklılaşp farklılaşmadığını belirleyebilmektir. Yazında bireyin demografik niteliklerinin etik davranışını belirleyen unsurlardan olduğu belirtilmektedir (Ülgen & Mirze, 2006, s. 442). Demografik niteliklere göre iş etiği anlayışının farklılaşp farklılaşmadığını belirleyebilmek için gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılan geçmiş araştırmalarda çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Medikal firmaların sahip ve ortaklarının demografik niteliklerine göre iş etik anlayışlarının farklılaşp farklılaşmadığı ise hâlâ merak konusudur.

## Kavramsal Çerçeve

### İş Etiği

Etik kökleri en az 2500 yıl geriye giden, “ahlaksal olanın özünü ve temellerini araştıran, insanın kişisel ve toplumsal yaşamındaki ahlaksal davranışları ile ilgili sorunları ele alıp inceleyen bir felsefe dalıdır” (Birckley, 2002, s. 1821; Sayım, 2015, s. 24). Etik iyi ve doğru davranışlardan oluşan ahlaki standartların bir seti olarak da tanımlanabilir (McCann & Holt, 2009, s. 211). Türk dil kurumu etiği “töre bilimi; çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü; ahlaki, ahlak ile ilgili” şeklinde tanımlamaktadır (Akıncı Vural & Coşkun, 2011, s. 6). Hosmer’e göre, etik prensipler, sübjektif olmaktan çok objektif ifadeler olarak görülmekte, ülkeler, dinler ve zamanların üzerinde yer almakta ve etik prensipler iyi bir toplum için önerilen temel kurallar olarak görülmektedir (Keçeci, 2016, s. 858).

İş etiği etik kavramına nazaran yeni tartışılmaya başlanmasına rağmen giderek önemi artan bir kavramdır (Bayraktaroğlu & Yılmaz, 2012, s. 118). İş etiği kavramının, toplumsal modernleşme ve demokratikleşmeyle birlikte ahlak felsefesinin yerini büyük ölçüde hukuka ve hukuk felsefesine bıraktığı dönemlerde ön plana çıktığı görülmektedir. Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren ise, iş etiğinin daha sık kullanılan bir kavram olduğu, iş etiğine yönelik bilincin arttığı ve iş etiğinin ayrı bir çalışma alanı hâline geldiği izlenmektedir (Gök, 2008, s. 6). İngilizce kullanımda “Ethics in the Work Place” (İş yerinde Ahlak-Etik) ya da “Business Ethics” olarak ifade edilen kavram, ilk etapta “firmaların sosyal sorumluluğu” kavramı altında 1960 ve 1970’li yıllarda gündeme gelmiş, 1980’lerde gerek ABD gerekse de diğer birçok ülkede “iş ahlakı-iş etiği” olarak yaygınlaşmıştır (Sayım, 2015, s. 24).

İş etiği ahlak normu ve kurallarının iş dünyasında firmalarda, kuruluşlarda uygulanması ile ilgilidir (Sayım, 2015, s. 24; Saymer, 2016, s. 13). Trevino iş etiğini, firmalarda etik standartlarda görülen sapmalara bir karşılık olarak gelişen bir alan olarak değerlendirmiştir (Taslak, Karamustafa & Karakaya, 2002, s. 37). Lewis iş etiğiyle ilgili çalışmasında, 50 farklı makale üzerinden, iş etiği tanımlarını incelemiştir. İncelenen tanımlarda en fazla; kurallar, standartlar, kodlar gibi bireysel düzenlemeler, yaşam sü-

resi boyunca geliştirilen ahlak ilkeleri ve belirli durumlarda neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirten ifadelerin kullanıldığı ortaya çıkmıştır (İştar, 2015, s. 93).

İş etiği “uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları incelemektedir” (Arslan, 2001, s. 5–6; Yıldırım & Uğuz, 2012, s. 179). Nalbant (2005, s. 193) iş etiğini, “toplumun beklentilerinden adil rekabete, reklamcılıktan halkla ilişkilere, sosyal sorumluluktan tüketicinin bağımsızlığına kadar dürüstlük ve doğruluk üzerine kurulu bütün unsurları kapsayan ilkeler ve kurallar topluluğu” şeklinde tanımlamaktadır. İş etiği iş dünyasındaki davranış, görüş ve tutumlarımızı yönlendiren, yol gösteren değerler ve kuralların bütünü, firma yönetiminin davranış ve tutumlarının “iyi-kötü”, doğru-yanlış” olduğunu gösteren kriterlerdir (Jung ve ark., 2010, s. 539; Karatepe, 2011, s. 10; Nurmakhamatuly, 2010, s. 74). İş etiği işe yönelik insani değerleri yansıtan tutum ve inanışların bir seti olarak da tanımlanmaktadır (Hite, Daspt & Dong, 2015, s. 147; Meriac, 2010, s. 316).

Firma yöneticileri tarafından yasal kısıtlamalarla ve düzenlemelerle yönlendirilmiş asgari davranış standartları, “etik davranış” olarak yeterli görülebilmektedir. Ancak iş etiğine yönelik davranış standartları yasal gereksinimleri aşmaktadır (Hitt & Collins, 2007, s. 354). İş etiğinin kapsamına giren gruplar arasındaki ilişkiler şu şekilde sıralanabilir (Özdemir, 2009, s. 308). (i) firmaların birebirleriyle ilişkileri, (ii) firma yöneticileri ile işgörenleri arasındaki ilişkiler, (iii) firma işgörenlerinin birbirleri arasındaki ilişkiler, (iv) firma ile müşterileri arasındaki ilişkiler, (v) firma ile tedarikçiler arasındaki ilişkiler, (vi) firma ile kamu yönetimleri arasındaki ilişkiler, (vii) firma ile çevresel unsurlar arasındaki ilişkiler (viii) firma ile diğer kuruluşlar (kredi kurumları, sendikalar, sivil toplum örgütleri vb.) aralarındaki ilişkiler.

Firma yöneticileri tüm bu ilişkiler doğrultusunda, çalışma hayatlarının her gününde etik konularla karşı karşıya kalırlar. Karar verecekleri konunun nadiren etik boyutu veya yönü yoktur (Sroka & Lörinczy 2015, s. 157). İş etiği firmalarda etik sorumluluk ve karar alma gibi kavramlar arasında sistematik ilişkiler kurmaktadır. İş süreçlerinde etik karar alma, felsefi, ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve dini bakış açılarından incelenebilmektedir (Bektaş & Köseoğlu, 2008, s. 151). Bu bakış açıları doğrultusunda iş dünyasında yaşanan etik problemlerin sebepleri şu şekilde sıralanabilir: kişisel kazanç ve bencil çıkarlar, karın üzerindeki rekabet baskısı, iş amaçlarının kişisel değerlerle çatışması, sınırlı mali kaynaklar, işin kendisinden kaynaklanan zorluklar ve kültürler arası uyumsuzluklar (Atlığ, 2006, s. 11; Harris, Sapienz & Bowie, 2009, s. 409).

21. yüzyıl örgütlerinde iş etiği konusu çok sayıda ülke ve bölgedeki firmaların varlığı açısından kilit öneme sahiptir (Jung ve ark., 2010; Pelit & Aslantürk, 2011, s. 165; Sroka & Lörinczy 2015, s. 156). Son zamanlarda skandal boyutuna varan, iş hayatında hile ve aldatmaca içeren, müşteriler, işverenler, hissedarlar ve topluma

yönelik olaylar (Pelit & Aslantürk, 2011, s. 165), yaşanan ekonomik krizler (Akküçük, 2009, s. 16) firmaların iş etik ilkeleri doğrultusunda hareket etmelerini, zamanla bir tercihten çok zorunluluğa dönüştürmüştür (Yıldırım & Uğuz, 2012, s. 178). İş etiğini dikkate alan bir firma, sadece hedeflerine ulaşip ulaşmadığına, oyunu kazanıp kazanmadığına, örneğin sadece satış rakamlarına bakmaması, amaca ulaşmada izlenen yolu, oyunun nasıl oynandığını, satış yaparken müşteriye nasıl yaklaşıldığını da dikkate alması gerekir. Sonuç olarak iş etiğine göre, verilen hizmetin şekli, satışı gerçekleştirmekten, etik ilkeler ise para kazanmaya yönelik oluşturulan stratejilerden çok daha önemli olabilir (Sayıner, 2016, s. 20).

Zamanla iş etiğinde çıkar çatışmalarının seviyelerine göre farklı yaklaşımlar ortaya konulmuştur. Bir firmanın çıkarı iş etiğine odaklı ise bu durumda iş etiği firma için bir zorunluluktur. Fakat başka bir firma kazanımları maksimize eden kararlar alıyor ve bu kararlar iş etiğini hiçe sayılmasını gerektiriyorsa iş etiğinin gerekliliği bu firma için ortadan kalkabilir. Yazındaki bu bilgiler iş etiği ile finansal performans arasındaki ilişkinin tartışmalı bir alan olduğunun göstergesidir. Bu tartışmalara paralel olarak yazında iş etiğiyle finansal performans arasındaki ilişkiye yönelik farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir (Bektaş & Köseoğlu, 2008; Lin ve ark., 2009).

### **Finansal Performans**

Bir firmanın en önemli başarı göstergelerinden birisi finansal performansdır (Gürsoy & Swange, 2007, s. 218). Bir firmanın varlığını sürdürebilmesi ve büyümesi, rakipleriyle baş edebilme yeteneğine, yani rekabet gücüne bağlıdır. Firmanın rekabet gücünün sağlıklı olup olmadığının göstergesi ise işletmenin finansal performansdır (Acar, 2003, s. 21).

Finansal performans kârlılık başta olmak üzere pazar payı, satışların büyüklüğü ve yatırımın getirisi ile ilişkilidir. Kârlılık, bir firmanın maliyetlerine karşılık satış değerini ifade eder (Chung, 2011, s. 523). Kârlılık oranı “belirli bir kazançta sahip olabilmek için gerekli olan iş hacmini, satış gelirini gösteren bir ölçüdür”. Kârlılık “bir firmada net karın net satışlara bölünmesiyle bulunan orandır”. Yatırımın geri dönüş oranı ise “bir firmanın bir yıl süresince yapmış olduğu yatırımın yılsonunda ne kadarının geri kazanıldığını yüzde olarak gösteren bir değerdir”. Yatırımın geri dönüş oranı “yılsonunda elde edilen net gelirin toplam yatırım miktarına bölünmesiyle hesaplanır” (Ağdelen & Erkut, 2003, s. 68).

Firmanın finansal performansı ölçülürken, finansal performansı doğrudan ya da dolaylı etkileyen bütün faktörlerin dikkate alınması daha uygun bir yaklaşımdır (Ulu-yol, Derin & Demirel, 2011, s. 316). Firmanın finansal performansını doğrudan veya dolaylı etkileyecek faktörlerden birisinin de firma yöneticilerinin etik anlayışları olduğu düşünülmektedir.

## İş Etiğinin, Finansal Performansla İlişkisi

Hızlı ekonomik büyüme çarpık bir kapitalizm anlayışının gelişmesine, firmaların birincil amaçlarının varlığını sürdürme, karlılık, parasal güç olarak belirlenmesine yol açmıştır (Berger & Herste, 2014, s. 1073). Ancak bazen firmanın birincil amaçlarına hizmet eden davranışlar yöneticilerin kişisel değerlerine veya firmanın etik kodlarına aykırı olabilmektedirler. Bu durumda yönetici kaçınılmaz olarak etik ve firmanın birincil amaçları arasında ikilem yaşamaktadır (Bektaş & Köseoğlu, 2008, s. 156; Karatepe, 2011, s. 11; Lii, 2001, s. 21).

Friedman'a göre firmalar için yegâne amaç kâr/kazanç elde etmek olup, bunun dışında sosyal sorumluluk üstlenmek veya etik değerlere önem vermek gibi bir durum söz konusu değildir (Lii, 2001, s. 21). Buna karşın Cory uzun dönemde kârlılık ve firmanın maddi manevi değerinin artmasında etik davranmanın önemli bir unsur olduğunu düşünmektedir. Hatta Cory firmaların iş etiği ilkeleri doğrultusunda hareket etmelerinin kârlarını azaltması hâlinde bile yine de etik davranmaya özen göstermeleri gerektiğini iddia etmekte ve uzun dönemde hem kârlılık hem de ahlaki prensiplerin beraber götürülebileceğini belirtmektedir (Şahin & Yıldırım, 2008, s. 56).

Kore ve Japonya'daki firmalarda yapılan araştırmalara göre iş etiği kurallarına uygun davranışlar uzun vadede kârlılığa ciddi katkılarda bulunabilmektedir. "Fortune" dergisinin her yıl yaptığı itibarlı firmalar sıralaması, sosyal performans olarak tanımlanan etik uygulamalar ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin firma itibarını arttırdığını ortaya çıkarmaktadır (Tarım ve ark., 2014, s. 125; Taslak ve ark., 2002, s. 37). Büyük ölçüde firmanın etik davranışının etkisiyle şekillenen marka değeri, firmanın sermayesinin bir parçasıdır. Bu durum menkul kıymet değerine yansıtılır (Brickley, Smith & Zimmerman, 2002, s. 1821) böylelikle firmanın toplam değerinde artış sağlanır.

İş etiği ile firmanın başarısı, performansı özellikle karlılık ilişkisine dair birçok araştırma yapılmıştır (Hite ve ark., 2015, s. 146; Tarım ve ark., 2014, s. 125; Tevrüz, 2007, s. 6). Bu araştırmaların bir kısmında (Donker ve ark., 2008; Han ve ark., 2008; Hite ve ark., 2015; Tarım ve ark., 2014) etiğin firmaların uzun dönemli performanslarını arttırdığına dair bulgulara ulaşılrken, bir kısmında da (Berrone, Surroca & Tribó, 2007; McMurrian & Matulich, 2006) etik anlayışın, firma performansında özellikle işletmelerin finansal performansı üzerinde kısıtlayıcı rol oynadığına veya tek başına finansal performansı yeterince artıramadığına dönük bulgulara ulaşılmıştır.

## Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı medikal firma sahip ve ortaklarının iş etiği anlayışlarıyla, firmaların finansal performansları arasındaki ilişkiyi ve iş etiği anlayışının, finansal performans üzerinde ne derece açıklayıcı etkiye sahip olduğunu ortaya koyabilmektir. Araştırmanın diğer bir amacı da medikal firma sahip ve ortaklarının iş etiği anlayışlarının, demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmektir.

Firmalar iş etiği normlarına uymak ile finansal performanslarını artırmak arasında zaman zaman çelişki yaşamaktadırlar. İki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran geçmiş çalışmalarda elde edilen sonuçların çelişkili olması konunun tam netleşmediğinin, belirsiz olduğunun göstergesidir. Bu tür saha araştırmalarının, bu belirsizliğin giderilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

### Yöntem

Bu araştırmada esas olarak nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Tarama araştırmasının bir türü olan ilişkisel tarama araştırmalarında iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılır. “İki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin derecesi nasıldır?”, incelenen bir olgunun düzeyi (örneğin iş etiği), belirli bir değişken açısından (örneğin eğitim) karşılaştırıldığında “anamlı farklılaşmalar var mıdır?” gibi sorular ilişkisel tarama araştırma desenleri ile ortaya konulabilir niteliktedir (Gürbüz & Şahin, 2016, s. 109).

### Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Malatya merkezde faaliyet gösteren medikal firmalar oluşturmaktadır. Malatya Ticaret odasına kayıtlı medikal firma sayısı “120” olmasına rağmen aktif olarak medikal işiyle uğraşan firma sayısının “40” civarında olduğu belirlenmiştir. Bu firmalar genellikle çok ortaklı olarak kurulduklarından bir firmanın birden fazla sahibi olmaktadır. Araştırmada evrenin tümünden veri toplanması hedeflenmiş “57” medikal firma sahip ve ortağından veri elde edilmiştir.

### Veri Toplama Aracı

Sosyal bilimlerde en yaygın tarama araştırma çeşidi anket araştırmalarıdır. Araştırmada veriler geliştirilen anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketler eğitilmiş anketörler aracılığıyla, yüz yüze anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Anket 3 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özellikleri sorulmuştur. İkinci kısımda Çeribaş’ın (2007) araştırmasında kullandığı 18 maddelik iş etiği ölçeğinin, işgörenlerin iş etik anlayışlarını ölçen 5 maddesi çıkartılarak, 13 maddelik firma sahibinin iş etik anlayışını ölçmeye dönük form kullanılmıştır. Üçüncü kısımda ise Gürsoy ve Swanger (2007) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği, Uluyol ve arkadaşları (2011) tarafından ortaya konulan üç maddelik finansal performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır.

### İşlem

Anket yoluyla toplanan veriler bilgisayarda tasnif ve analiz edilmiştir. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında frekanslar, aritmetik ortalama, *t* testi, tek yönlü varyans

analizi (OneWayAnova) yapılmıştır. İş etiği anlayışı ile finansal performans arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon, iş etiği anlayışının finansal performans üzerindeki açıklayıcı etkisini belirlemek için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Anlamlılık sınırı  $p < .05$  değeri olarak alınmıştır.

## Bulgular

### Demografik Niteliklere İlişkin Bulgular

Araştırmamıza dâhil edilen medikal işletme sahip ve ortaklarının demografik değişkenlere ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %21,1’i kadın, %78,9’u ise erkektir. Katılımcıların %49,1’i “31-40 yaş” aralığında olduğu; %52,6’sı gibi büyük bir oranının lise mezunu olduğu, % 29,8’inin “11-15 yıl” aralığında bu sektörde buldukları görülmektedir.

Tablo 1  
*Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım*

Cinsiyet	Frekans	%	Yaş	Frekans	%
Kadın	12	21,1	20 ve altı	5	8,8
Erkek	45	78,9	21-30	15	26,3
<b>Toplam</b>	57	100,0	31-40	28	49,1
<b>Medeni Hâliniz</b>			41-50	9	15,8
Evli	46	80,7	<b>Toplam</b>	57	100,0
Bekâr	11	19,3	<b>Sektörde geçirilen süre</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
			1 yıl altı	8	14,0
<b>Eğitim</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>	1-5 yıl	16	28,1
Lise	30	52,6	6-10	11	19,3
Ön Lisans	17	29,8	11-15	17	29,8
Lisans	10	17,6	16-20	5	8,8
<b>Toplam</b>	57	100,0	<b>Toplam</b>	57	100,0

### Ölçeklerin Güvenirliliği, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. “İş Etiği Anlayışı” ölçeğinin Cronbach Alfa değeri .848 iken “Finansal Performans” ölçeğinin Cronbach Alfa değeri .797 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçme araçlarının güvenilirliğinin yeterli olduğu söylenebilir (Alpar, 2003, s. 382). “İş Etiği” Ölçeğinde yer alan değişkenlere ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 2’de yer almaktadır.



Tablo 2  
İş Etiği Anlayışı Değişkenlerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmalar

Ölçek	Madde	$\bar{X}$	S
İşletmecilik Etik Anlayışı	1. Bilançosunu her yıl kârla kapatan işletmecinin tavırlarını ahlaki açıdan sorgulamak gerekmez	3,6316	1,35793
	2. İşletmeci, işletme ile ilgili kararları alırken, ahlaki felsefe yerine gerçekçi ekonomik tutumları gözler.	2,6842	1,19759
	3. İşletmeci, ahlaki değerlerle ilgilenmez.	3,8947	1,17541
	4. Başarılı işletme, bilançosunu kârla kapatan işletmedir	2,5965	1,33443
	5. İşletmecilikte alınacak her karar, işletmenin kârını artırmaya yönelik olmalıdır. Aksi hâlde, o kararı uygulamak zaman kaybı olur.	2,9286	1,34647
	6. Çevre dostu olmakla birlikte, işletme kârını azaltan teknoloji yeğlenmez	3,5965	4,27142
	7. İstenildiği durumlarda şirket raporlarında tahrifat yapılabilir.	3,2632	1,44576
	8. Rakiplere ilişkin bilgiler yasal olmayan yollardan da elde edilebilir.	3,2632	1,49435
	9. Piyasada güçlü olmak için, kimi firmalarla işbirliği yaparak anlaşmalı fiyatlar uygulanabilir	3,3509	1,28857
	10. Ürünü, satışların azalmayacağına bilinmesi hâlinde, normal fiyatının çok üstünde değerlendirmenin bir sakıncası yoktur.	3,2807	1,29221
	11. Para kazanmak, işletmeciliğin temel ilkesidir.	2,6667	1,40577
	12. Reklamlarda koşulsuz uygulanacağı duyurulan promosyonlar, elverişli hâllerde ayrıcalıklı olarak uygulanabilir	2,7895	1,03055
	13. Müşteri ısrarla sormadıkça, ürünün olumsuz yönleri hakkında bilgi verilmeyebilir.	3,5263	1,44055
<b>Genel Toplam</b>		3,1946	,86267

Katılımcıların “İşletmecilik Etik” anlayışını ölçmek için ölçme aracı, 5’li Likert tipi metrik ifadelerden (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) oluşturulmuş ve her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak kabul edilmiştir. Her katılımcı için yukarıdaki beş dereceli cevapların verileri, 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde tersten kodlanarak (sorular iş etiği anlayışını olumsuz boyutta ele almıştır) bütün önermelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Araştırmada edinilen bulgulara yönelik aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar göz önünde bulundurulmuştur (Özdamar, 2003):

$1,00 \leq$  aritmetik ortalama  $\leq 2,60$ : Düşük

$2,60 <$  aritmetik ortalama  $\leq 3,40$ : Orta

$3,40 <$  aritmetik ortalama  $\leq 5,00$ : Yüksek

Tablo 2’den görüldüğü gibi katılımcıların iş etik anlayışlarına dönük genel ortalama ( $\bar{X} = 3,1946$ ) olup “ $2,60 <$  aritmetik ortalama  $\leq 3,40$ : orta” aralığındadır. Dolayısıyla bu bulguya dayanarak katılımcıların iş etik anlayışlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Finansal performans ölçeğinde yer alan değişkenlere ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3

*Finansal Performansa İlişkin Değişkenlerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmalar*

Ölçek	Madde	$\bar{X}$	S
Finansal performans	Yatırımlarınızın geri dönme hızı	2,3509	,95415
	Şirketinizin genel olarak karlılık durumu	3,0351	,77839
	Şirketinizin net karı	3,1579	,95971
	<b>Genel Toplam</b>	2,8480	,71010

Katılımcıların finansal performanslarını ölçmek için ölçme aracı, 5’li Likert tipi metrik ifadelerden (çok düşük, düşük, orta, yüksek, çok yüksek) oluşturulmuş ve her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamaların yorumlanmasında yukarıdaki aralıklar dikkate alınmıştır (Özdamar, 2003): Katılımcıların finansal performanslarına dönük aritmetik ortalamalar Tablo 3’te yer almaktadır. Tablo 3’ten görüldüğü gibi katılımcıların finansal performansa dönük genel ortalama  $\bar{X}$  = 2,8480 olup “2,60<aritmetik ortalama≤3,40:orta” aralığındadır. Dolayısıyla bu bulguya dayanarak katılımcıların finansal performanslarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

### Demografik Değişkenlerle, Katılımcıların İş Etiği Anlayışlarına İlişkin Ortalamalarının Karşılaştırılması

Araştırmada kullanılan iş etiği anlayışına ilişkin verilerin, yapılan Kolmogrov-Smirnov testi ile normal dağıldığı görülmüştür. Bu yüzden parametrik testler kullanılarak (*t*-Testi, Anova) grupların iş etiği anlayışlarının farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine yönelik değişkenlerle, iş etiği anlayışlarına ilişkin ortalamalarının karşılaştırılması aşağıdaki Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4

*Demografik Değişkenlerle İş Etiği Anlayışlarına İlişkin Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Değişken	Düzye	N	$\bar{X}$	S	sd	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	12	2,7372	.81173	55	2,131	.038
	Erkek	45	3,3165	.84271			
Medeni hâliniz	Evli	46	3,2076	.90948	55	.232	.817
	Bekâr	11	3,1399	.66423			
Değişken	Düzye	N	$\bar{X}$	S		F	<i>p</i>
Yaş	20 ve altı	5	2,9538	.41638	3	.738	.534
	21-30 arası	15	3,2162	1,09312			
	31-40 arası	28	3,1099	.76047			
	41-50 arası	9	3,5556	.93326			
Eğitim	lise	30	3,3543	.96028	3	1,090	.344
	Ön lisans	17	3,0226	.70015			
	Üniversite	10	3,0077	.77980			
	1 yıl altı	8	3,2308	.78231			
Sektörde geçen süre	1-5 yıl arası	16	3,0248	1,01566	4	,375	,826
	6-10	11	3,0909	.96250			
	11-15	17	3,3575	.78491			
	16-20	5	3,3538	.63804			

Tabloya bakıldığında katılımcıların etik anlayışına ilişkin ortalamalar sadece cinsiyet değişkeninde ( $p < .05$ ) anlamlı farklılık göstermektedir. Erkeklerin iş etik anlayışları kadınlarınkinden istatistiki olarak anlamlı bir şekilde yüksektir.

### İş Etiği Anlayışı ile Finansal Performans Arasındaki İlişkiyi ve Etkiyi Belirlemeye Dönük Analizler

Araştırmaya katılan medikal firma sahip ve yöneticilerinin iş etiği anlayışlarının finansal performanslarıyla olan ilişkinin varlığını ve yönünü tespit edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda medikal firma sahip ve ortaklarının iş etiği anlayışı ile firmanın finansal performansı arasında negatif yönde, zayıf ( $-.286^*$ ) anlamlı ( $p < .05$ ) ilişkinin var olduğu görülmektedir.

Medikal firma sahip ve ortaklarının iş etiği anlayışlarının, firmalarının finansal performansları üzerindeki açıklayıcı etkisini bulabilmek için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasını ifade eder (Gürbüz & Şahin 2014, s. 260). Regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 5  
Regresyon Denklemine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Katsayılar	Standart Hatalar	Beta	t	p
Sabit	3,601	.352		10,240	.000
İş etik anlayış	-.236	.106	-.286	-2,217	.031

$p < .05$  anlamlılık düzeyinde [ $r = 0,286$ ,  $r^2 = 0,082$ , düzeltilmiş  $r^2 = 0,065$ ,  $F(1,55) = 4,916$ ,  $p = .031$ ].

Regresyon Denklemi: Finansal Performans=3,601-0,236\* İş Etik Anlayışı.

Regresyon modelinin istatistiksel olarak ( $F(1,55) = 4,916$ ,  $p = .031$ ) anlamlı olduğu ve katılımcıların etik anlayışlarının finansal performans üzerinde yaklaşık %0,82 gibi düşük bir oranda açıklayıcı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### Sonuç ve Öneriler

Fritzche etik davranışın uzun vadeli iş başarısı için şart olduğunu ve bunun hem makro hem de mikro açıdan geçerli olduğunu ileri sürer (Tevrüz, 2007, s. 6). İş etiği uygulamaları ile kurumların performansı arasındaki ilişki konusundaki genel kabul, kısa süreli kişisel fayda maksimizasyonu yerine, etik ilkeleri göz önünde bulundurarak, uzun süreli ve erdemli tercihler yapan kuruluşların daha istikrarlı başarılar elde ettiğidir (Zaim, 2013, s. 187–188). Farklı yazarların bu tür görüşlerine rağmen araştırmalarda elde edilen bulgular iki değişken arasındaki ilişkiyi net bir şekilde ifade etmenin çok mümkün olmadığını göstermektedir.

Medikal firmalarda iş etiği anlayışının finansal performansla ilişkisini ve iş etiği anlayışının, finansal performans üzerindeki açıklayıcı etkisini araştıran bu çalışmada,

iki değişken arasında *çok düşük düzeyde, negatif* yönde ( $r = -286$ ) ilişki olduğu, iş etiği anlayışının, finansal performans üzerinde çok az açıklayıcı etkiye sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Türkiye’de Eğri ve Sunar’ın (2010) yaptığı araştırma bu araştırmayı destekler niteliktedir. Eğri ve Sunar, muhatabı olan 11 kişiyle yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle yaptıkları görüşmelerde; rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı iş ve ticaret hayatında, aktörler, iş etiğini kendi rekabet güçlerini zayıflatan bir unsur olarak gördüklerini belirtmişlerdir (Eğri & Sunar, 2010, s. 45–46). Tarım ve arkadaşları (2014) da kamu hastanelerinde yaptıkları araştırmada ise iş etiği uygulamalarının genel olarak hastanenin kurumsal performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bayraktaroğlu ve Yılmaz’ın (2012) gerçekleştirdikleri araştırmada İKY’deki iş etiği uygulamaları ile kurumsal performans arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Ancak kurum performansının, finansal olmayan performans boyutlarına karşın finansal performans boyutunun İKY’deki iş etiği uygulamaları ile pozitif yönlü fakat düşük seviyede ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Bizim araştırmamızda elde edilen sonuç ve bu araştırmalarda ulaşılan sonuçlar iş etiği anlayışı ile finansal performans arasındaki ilişkinin netleştirilememiş bir konu olma özelliğini koruduğunu göstermektedir.

*Business Ethics as Practice: Representation, Reflexivity and Performance* adlı eserin editörler ve bölüm yazarlarına göre çalışma hayatındaki etik sorunlar teoride değil, uygulamada ortaya çıkmaktadır. Çözüm de uygulama süreçlerine paralel olarak düşünülmelidir. Ahlaki ve etik teorilerin, gündelik iş hayatındaki etik sorunları engelleyemediği gerçeğinden yola çıkan yazarlar, uygulamada yaşananları etrafıca ele alan ve *para-ahlak* ve *kârlılık-değerler* ikilemelerinin uygulamadaki yansımalarını ele alan araştırmalar yapmışlardır. Çalışmaya göre etik süreçler, insanları muğlak ve çelişik durumlarla karşı karşıya bırakır ve bu belirsizlik/çelişki/muğlaklık çoğu zaman farklı ahlaki değerler bütününe ve kurallarının çatışmasından kaynaklanmaktadır (Karataş, 2007, s. 169). Bu muğlaklıkların giderilmesi için etiğin, ekonominin sınırlarını derinlemesine araştırması ve adil bir toplum için yeni ölçüleri sunması gerekmektedir. Böyle bir toplumun tekil aktörlerin sorumluluğundan tamamen feragat edilmesi sureti ile gerçekleşmesi mümkün değildir. Firmaların ve hissedarların ölçsüz taleplerini belirleyici şekilde ket vuracak, etik sorunsalların ekonomik kar çabasına entegre edilmesi için bir anlayış değişikliği gerekmektedir (İçke & İçke, 2011, s. 190). Bundan sonra, iş etiği kurallarını ihlal ederek mal ve hizmet üreten firmaların ürünlerinin satın alınmayarak, firmanın toplum tarafından cezalandırılacağı buna karşılık iş etiği kurallarını ihlal etmeyen firmaların ise ödüllendirileceği (Özdemir, 2009, s. 312), “iyi etik, iyi firmadır” ibaresinin giderek kabul göreceği (Jung ve ark., 2010, s. 538) doğrultusunda özellikle medikal firma sahip ve ortaklarında bir algının oluşması gerekmektedir.

Medikal firmalarda iş etiği anlayışının demografik niteliklere göre farklılaşıp, farklılaşmadığını belirlemek için yapılan *t* ve Anova testleri sonuçlarına göre cinsiyet

değişkeninde iş etiği anlayışında farklılaşma bulunurken, medeni hâl, yaş eğitim ve sektörde geçen süre değişkenlerinde farklılaşma bulunmamıştır. Erkeklerde iş etiği anlayışı ( $\bar{X} = 3,3165$ ), kadınlara göre ( $\bar{X} = 2,7372$ ) istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha fazladır.

Yurt dışında yapılan geçmiş bir çok araştırmada iş etiği anlayışı ve davranışlarının, demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığına dönük birbiriyle çelişen sonuçlar elde edilmiştir (Hite ve ark., 2015, s.148). Bu durum yurt içinde de çok farklı değildir. Ekin ve Tezölmez (1999) bireysel, yönetsel ve örgütsel faktörlerin kişilerin iş etiği davranışları üzerindeki etkilerini araştırmış oldukları araştırmalarında kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha yüksek etik davranışa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Taslak ve arkadaşları (2002) da Türkiye'nin Orta Karadeniz Bölgesi'ndeki imalatçı KOBİ'lerde yaptıkları araştırmanın cinsiyete ilişkin yapılan değerlendirmesinde bazı iş etiği konularında erkek yöneticilerin diğer iş etiği konularında ise kadın yöneticilerin daha etik davrandıkları ortaya konmuştur. Çeribaş (2007) Kütahya'da KOBİ yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada, katılımcıların yaş, çalışma yılı, cinsiyeti ve işletmenin faaliyette bulunduğu sektör arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Sadece eğitim seviyesi arttıkça etik ihlallere katılmama derecesi anlamlı şekilde artmıştır. Görüldüğü gibi daha önce yapılan araştırmalara ilişkin bulgular oldukça heterojen bir yapı göstermektedir. Bu yüzden geçmiş araştırmaların bizim araştırmamızı destekleyip desteklemediğine ilişkin değerlendirmede bulunmak oldukça güçtür.

Bu araştırmanın en önemli sınırlılığı tek bir ilin merkezinde faaliyet gösteren medikal firma sahip ve ortaklarından verilerin toplanması, dolayısıyla sınırlı sayıda katılımcıdan verinin elde edilmesidir. Bu durum araştırma sonuçlarının genellenemeyeceğinin göstergesidir. Konuyla ilgili araştırmacılar aynı sektörde Türkiye genelinde veya farklı sektörlerde daha geniş evren ve örneklem üzerinden iş etiği anlayışının, finansal performansı nasıl şekillendirdiğine ilişkin araştırmalar yapabilirler, demografik niteliklere göre bu iki değişkenin nasıl farklılaştığını inceleyebilirler.

## Extended Abstract

# The Impact of Business Ethics on Medical Companies' Financial Performance

Neslihan Derin<sup>1</sup>  
*İnönü University*

## Abstract

Companies look at ethical business practices as only adding to costs and consider these practices as a factor that constrains profitability. This view indicates ethics and profit to be inversely related. A more positive view, however, is the positive correlation of an organization's ethical behaviors and activities with resultant profits. In fact, having an image associated with ethical business activities can be the source of a major competitive advantage. High business-ethics standards can contribute to profitability by reducing the cost of business transactions. In light of this view, the study analyzes the relationship of companies' understanding of business ethics with their financial performance. The study is on the following issue: What is the nature of the relationship of medical company owners' and their partners' understanding of business ethics in Malatya, Turkey with their financial performance? Data has been collected from the owners and partners of medical companies operating in Malatya using a questionnaire. As a result of correlation and regression analyses, we have found the relationship between job ethics and financial performance to be very low and negative ( $r = -.286$ ) and the firms' understanding of business ethics to have little explanatory power over the impact on companies' financial performance.

## Keywords

Business ethics • Financial performance • Medical company • Ethics understanding • Occupational ethics

\* This is an extended abstract of the paper entitled "Medikal firmalarda iş etiği anlayışının finansal performansa etkisi" published in Turkish Journal of Business Ethics.

Manuscript Received: January 31, 2017 / Revised: May 16, 2017 / Accepted: July 16, 2017 / OnlineFirst: November 10, 2017.

**1 Correspondence to:** Neslihan Derin (PhD), İnönü University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of International Trade and Business Administration, Battalgazi, Malatya 44280 Turkey. Email: neslihan.derin@inonu.edu.tr

**To cite this article:** Derin, N. (2017). The impact of business ethics on medical companies' financial performance. *Turkish Journal of Business Ethics*, 10, 203–221. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2017.10.2.0003>

As in the rest of the world, interest in business ethics has increased in Turkey. Companies are only able to see their ethical business practices as an additional cost and a restrictive element on profits. This view indicates ethics and profit to be inversely related. However, according to a more positive opinion, companies' ethical behavior and activities are positively related to their resulting profitability.

The fact that medical companies in Turkey are constantly opening and shutting down shortly after is a sign of the difficulty in ensuring their sustainability. Previous research on the subject has shown the relationship between work ethics and financial performance to be a controversial issue.

The main purpose of this study is to establish the relationship of medical company owners' and partners' understanding of business ethics with financial performance and to demonstrate how their understanding of business ethics has a theoretical explanatory effect on financial performance.

Individuals' demographic characteristics have been stated in the literature to be among the determining factors of ethical behavior. In light of this information, the second purpose of the study is to determine whether owners' and partners' understanding of business ethics differs according to demographics.

In order to achieve these objectives, data has been collected from medical companies' owners and partners in Malatya using a questionnaire consisting of three parts. The first part asks for the participants' demographic characteristics. The second part uses the 18-item Work Ethic Scale used in [Çeribaş's \(2007\)](#) research; we removed five items from the scale that measure employees' understanding of business ethics and used the remaining 13 items that measure company owners' understanding of business ethics. The third part uses the three-item Financial Performance Measure developed by [Gürsoy and Swanger \(2007\)](#); validity and reliability of the Turkish version of the scale was conducted by [Uluyol et al. \(2011\)](#).

Frequencies, arithmetic means, *t*-test, and one-way variance of analysis (ANOVA) test have been performed for data analysis and interpretation. Correlations have been used to determine the relationship between business ethics and financial performance, and regression analysis has been used to determine the explanatory effect of business ethics on financial performance. Correlation analysis shows a very low-level negative correlation between the two variables ( $r = -.286$ ). As a result of regression analysis, the understanding of business ethics has been found to have little explanatory effect on financial performance. The findings obtained in our study and findings from various studies on this subject indicate that the relationship between business ethics and financial performance has yet to be proven convincingly.

According to the results of the *t*- and ANOVA tests, which have been conducted to reveal whether the understanding of work ethics in medical companies differs according to demographics, while a difference in the understanding of business ethics exists for the variable of gender, no difference in the understanding of business ethics exists for the variables of marital status, age, education, or time spent in the sector. The understanding of business ethics for males ( $t = 3.3165$ ) is statistically more significant than that of females ( $t = 2.7372$ ). Many conflicting outcomes have been achieved in research carried out in Turkey and abroad on whether ethical business understanding and behaviors differ according to demographics. Therefore, assessing whether past research supports our research is very difficult.

The most significant limitation of this research is that data has been collected from owners and partners of medical firms operating in a single provincial center, thus limiting the number of participants who contributed. This indicates that the results of the study cannot be generalized. Researchers interested in this subject can research how the understanding of business ethics is able to shape financial performance on a wider universe and sample across Turkey in the same sector or across different sectors. They can also examine how these two variables differ according to demographics.

### Kaynakça/References

- Acar, M. (2003). Tarımsal işletmelerde finansal performans analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 21–37.
- Ağdelen, Z. & Erkut, H. (2003). İnsan kaynakları yönetiminin firma finansal performansı üzerindeki etkisi. *İTÜ Dergisi*, 2(4), 65–74.
- Akıncı Vural, Z. & Coşkun, G. (2011). Kurumsal sosyal sorumluluk ve etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1, 61–86.
- Akküçük, U. (2009). İş etiğinde Sarbanes–Oxley (SOX) Yasası'nın etkisi ve toplam kalite yönetimi uygulamalarında yansımaları. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 7–17.
- Alpar, C. R. (2003). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemlere giriş 1*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arslan, L. & Ay, C. (2011). KOBİ'lerde iş etiği ve uygulamaları. Z. Sabuncuoğlu (Ed.), *İşletme etiği* içinde (s. 279–302). İstanbul: Beta Yayıncılık,
- Atlıg, N. S. (2006). *İş etiği, sosyal sorumluluk ve ilaç sektöründen uygulamalar* (Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Bayraktaroğlu, S. & Yılmaz, S. E. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde iş etiği uygulamaları ile örgütsel performans arasındaki ilişki: Fortune Türkiye en büyük 500 şirket örneği. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 117–148.
- Bektaş, Ç. & Köseoğlu, A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(1), 145–158.
- Berger, R., & Herstein, R. (2014). The evolution of business ethics in India. *International Journal of Social Economics*, 41(11), 1073–1086.



- Berrone, P., Surroca, J., & Tribó, J. A. (2007). Corporate ethical identity as determinant of firm performance: A test of the mediating role of stakeholder satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 76(1), 35–53.
- Brickley, J. A., Smith C. W., & Zimmerman, J. L. (2002). Business ethics and organizational architecture. *Journal of Banking & Finance*, 26, 1821–1835.
- Chung, H. F. L. (2011). Market orientation, guanxi, and business performance. *Industrial Marketing Management*, 40(4), 522–533.
- Çeribaş, E. (2007). *Yöneticilerin kişilik özelliklerinin iş etiğine etkileri* (Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Donker, H., Poff, D., & Zahir, S. (2008). Corporate values codes of ethics, and firm performance: A look at the Canadian context. *Journal Business Ethics*, 82, 527–537.
- Donaldson, T. (2000, November 9). Adding corporate ethics to the bottom line. *Financial Times*.
- Eğri, T. & Sunar, L. (2010). Türkiye’de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41–67.
- Ekin, S., & Tezölmez, H. (1999). Business ethics in Turkey: An empirical investigation with special emphasis on gender. *Journal of Business Ethics*, 18(1), 17–34.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1–19.
- Gül, H. & Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 377–389.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsoy, D., & Swanger, N. (2007). Performance–enhancing internal strategic factors and competencies: Impacts on financial success. *Hospitality Management*, 26, 213–227.
- Harris, J. D., Sapienz, H. J., & Bowie N. E. (2009). Ethics and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 24, 407–418.
- Heras–Saizarbitoria, I., Molina–Azorín, J. F., & Dick G. P. M. (2011). ISO 14001 certification and financial performance: Selection–effect versus treatment–effect. *Journal of Cleaner Production*, 19, 1–12.
- Hite, D. M., Daspit, J. J., & Dong, X. (2015). Examining the influence of transculturation on work ethic in the United States. *Cross Cultural Management*, 22(1), 145–162.
- Hitt, M. A., & Collins, J. D. (2007). Business ethics, strategic decision making, and firm performanc. *Business Horizons*, 50, 353–357.
- İçke, M. A. & İçke, B. T. (2011). Finans ve etik. Z. Sabuncuoğlu (Ed.), *İşletme etiği* içinde (s. 165–196). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- İştar, E. (2015). *İşletme ortaklıklarının sürdürülebilirliğinde iş etiği*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Jung, H. S., Namkung, Y., & Yoon, H. H. (2010). The effects of employees’ business ethical value on person–organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538–546.
- Kang, K. H., Lee S., & Huh, C. (2010). Impacts of positive and negative corporate social responsibility activities on company performance in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 72–82.
- Karataş, İ. H. (2007). Pratikte iş ahlakı. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 168–170.

- Karakaş, G. H. (2008). *Satış yönetiminde etik: Satışçıların etik algılamalarının etik algılamalarının demografik faktörleri ile ilişkisini ölçmeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Karatepe, F. (2011). *İşletmelerde iş etiği ve sosyal sorumluluk: İlaç sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama* (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Keçeci, V. (2016). Tasarım okulu ve iş etiği: Bir belge incelemesi çalışması. A. Wasti, O. Duygulu & A. Yegin (Ed.), *24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitabı* içinde (s. 856–863). İstanbul.
- Köseoğlu, M. A., Karayormuk, K. & Barca, M. (2013). Stratejik yönetim literatüründe iş etiğinin örüntüsü nasıl geliyor? Türkiye’deki akademik çalışmalar üzerine bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(1), 1–33.
- Lee, S., & Park, S. Y. (2009). Do socially responsible activities help hotels and casinos achieve their financial goals? *International Journal of Hospitality Management*, 28, 105–112.
- Lii, P. (2001). The impact of personal gains on cognitive dissonance for business ethics judgments. *Teaching Business Ethics*, 5(1), 21–33.
- Lin C. H., Yang H., & Liou, D. Y. (2009). The impact of corporate social responsibility on financial performance: Evidence from business in Taiwan. *Technology in Society*, 31, 56–63.
- McCann, J., & Holt R. (2009). Ethical leadership and organizations: An analysis of leadership in the manufacturing industry based on ePerceivedLeadership Integrity Scale. *Journal of Business Ethics*, 87, 211–220.
- McMurrian R. C., & Matulich E. (2006). Building customer value and profitability with business ethics. *Journal of Business & Economics Research*, 4(11), 11–18.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 315–324.
- Nalbant, Z. E. (2005). İşletmelerde sosyal sorumluluk ve iş ahlakı. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi*, 12(2), 193–201.
- Nurmakhmatuly, A. (2010). Kazak ve Türk yöneticilerin iş etiğine ilişkin davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 69–96.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye’sinde akademik iş ahlâkı çalışmalarına genel bakış. S. Orman & Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde iş etiği* içinde (s. 302–337). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.
- Pelit, E. & Aslantürk, Y. (2011). Turizm işletmelerinin iş etiğine yönelik uygulamalarının çalışma yeri tercihindeki önemi: Turizm öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 163–184.
- Ronald, M., Hayibor, S., & Agle, B. R. (1999). The relationship between social and financial performance. *Business and Society*, 38(1), 109–125.
- Sakarya, Ş. & Kara, S. (2010). Türkiye’de muhasebe meslek etiğine yönelik düzenlemeler ve meslek mensupları tarafından algılanması üzerine bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 57–72.
- Sayım, F. (2015). Etik ve iş etiği kavramları. *Akademik Arge Dergisi–Sosyal Bilimler*, 15(1), 23–32.
- Sayiner, M.A. (2016). *İş etiğinde uygulama yöntemleri ve bireysel konum seviyesinin iklim düzeyine etkisi* (Doktora tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

- Scholtens, B. (2008). A note on the interaction between corporate social responsibility and financial performance. *Ecological Economic*, 68, 46–55.
- Sroka, W., & Lörinczy M. (2015). The perception of ethics in business: analysis of research results. *Procedia Economics and Finance*, 34, 156–163.
- Şahin, L. & Yıldırım, K. (2008). İşletmelerde iş ahlakı uygulamaları için genel çerçeve. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 55–66.
- Tarım, M., Zaim, H. & Torun Y. (2014). İş ahlakı uygulamalarının hastane performansına etkisi: Kamu hastaneleri üzerine bir saha çalışması. *İş Ahlakı Dergisi*, 7(2), 121–153.
- Taslak, S., Karamustafa, O. & Karakaya, A. (2002). KOBİ yöneticilerinin iş ahlakı algılamaları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim*, 13(43), 37–48.
- Tevrüz, S. (2007). Etik yaklaşımlar ve iş ahlakı. S. Tevrüz (Ed.), *İş hayatında etik* içinde (s. 1–42). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Uluyol, O., Derin, N. & Demirel E. T. (2011). Finansal performansın yükseltilmesinde iki belirleyici faktör: Müşteri memnuniyeti ve çalışan tatmini: Malatya’da faaliyet gösteren süpermarketlerde bir uygulama. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 315–336.
- Ülgen, H. & Mirze, K. (2006). *İşletmelerde stratejik yönetim*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Ünlüer, A. O. (2006). Medyada etik söylem ve medya etiğini biçimleyen temel belirleyiciler üzerine bir değerlendirme. *Küresel İletişim Dergisi*, 2, 1–15.
- Yıldırım, M. H. & Uğuz, Ş. (2012). İş etiği ve üniversite öğrencilerinin etik algılarını ölçmeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 177–187.
- Zaim, H. (2013). İş hayatında erdemli insanın yetkinlikleri ile performans arasındaki ilişki. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 12(23), 181–196.

